Déclaration préalable
CAPD DU 28 janvier 2018
Matthieu DROUHIN

Mme la Directrice Académique

Le SE-Unsa Côte d'Or vous souhaite la bienvenue dans notre département et vous présente, ainsi qu'à toute votre équipe, ses vœux les meilleurs pour l'année 2019.

L'installation de cette CAPD réunie dans sa nouvelle composition fait suite aux élections professionnelles de décembre 2018. Elles se sont déroulées dans un contexte social et politique particulièrement tendu. La hausse de la participation témoigne de l'attachement à la représentation syndicale. Pour les élus que nous sommes, c'est la traduction de la confiance que les personnels accordent à leurs représentants.

Nous souhaitons réaffirmer les principes qui animent les élus SE-Unsa : le dialogue social, la recherche d'équité, le devoir de transparence, la prise en compte de l'humain. Nous allons honorer la confiance de nos pairs en les représentant pendant 4 ans afin de défendre au mieux leurs droits dans toutes les opérations de carrière traitées dans les CAPD. Nos collègues sont attachés à ce que le contrôle paritaire de la gestion de leur carrière perdure. C'est une conquête syndicale et si nous insistons sur ce point aujourd'hui c'est que nous estimons qu'elle est menacée.

En effet, les arbitrages du Premier ministre et du ministre de l'Éducation nationale, suite au rapport Cap 2022, soulèvent de nombreuses interrogations. L'Unsa Education et l'Unsa fonction publique ne sont fondamentalement pas contre des évolutions du service public. Leur boussole est la qualité du service public avec la défense du statut pour tout emploi à mission pérenne. Les premiers éléments qui se dégagent sur les instances avec la fusion des CHS-CT et des CT et une révision des prérogatives des CAP ne nous rassurent pas.

Définir un nouveau modèle de dialogue social ne peut pas se traduire par une détérioration des droits des agents publics. La présentation par le gouvernement,

d'un scénario pour les futures CAP et CCP, élues en 2022, est en contradiction avec les concepts de modernisation et d'amélioration qu'il évoque. Le projet mis sur la table est plus proche d'une transformation radicale.

L'UNSA reaffirme l'importance des CAP et des CCP qui doivent être proches des préoccupations des agents et qui doivent permettre de garantir l'équité de traitement entre agents et la transparence dans la gestion.

Le projet présenté :

- Supprime toutes les compétences des CAP sur les actes de mobilité et de mutation
- Réduit le suivi des promotions

De fait, il ne restera plus aux CAP que l'étude des demandes de recours des agents et à se prononcer sur les sanctions disciplinaires.
L'idée de supprimer le paritarisme est même évoquée !

L'UNSA rappelle toute l'importance qu'elle attache à ces instances de dialogue social, qui traduisent le droit de participation des agents publics défini à l'alinéa 8 du préambule de la constitution et dans l'article 9 du statut général de la fonction publique.
Elle rappelle également, que ces instances sont consultatives et permettent de vérifier que le droit de chacun est respecté avec équité.
Pour l'UNSA, cette première présentation ne doit pas rester en l'état. L'UNSA s'interroge sur la volonté du gouvernement de réduire le syndicalisme dans la fonction publique.
En effet, les employeurs ont le pouvoir de décision. Il est, aujourd'hui, éclairé et régulé par l'avis donné lors des instances consultatives.
Supprimer les CHSCT ou les missions des CAP/CCP revient à laisser seul chaque agent face à son employeur. Ce n'est pas la conception de l'UNSA qui prône une véritable modernisation du dialogue social pour un meilleur fonctionnement des collectifs de travail.

Par ailleurs, les annonces en termes de gestion des ressources humaines dessinent un parcours plus individualisé. Il faudrait néanmoins être plus clair sur ce que signifie GRH de proximité au-delà du slogan, car pour le moment les personnels ne se sentent ni mieux suivis, ni mieux accompagnés par leur employeur dans les dédales administratifs de notre grande maison Education Nationale. .
Ces annonces peuvent venir renforcer une évolution libérale et très déconcentrée de notre système éducatif. Il est encore possible de choisir une option plus humaine, qui lie l'individu et le collectif, au service de la réussite de chaque jeune

et dans le respect des personnels. Une option qui améliore la formation, l'accompagnement de nos collègues dans le cadre d'une évolution du système éducatif: c'est ce que l'UNSA Éducation continuera de défendre dans toutes les instances.

Le SE-Unsa réaffirme son exigence de considération de nos collègues. Les opérations de gestion de carrière touchent à des facteurs très souvent déterminants pour concilier vie personnelle et vie professionnelle. Elles ne peuvent manquer ni d'attention ni de reconnaissance. N'est-ce pas cela la gestion de ressources humaines de proximité ?

En ce qui concerne **la phase 2 des évaluations CP**, celle-ci se révèle tout aussi inadaptée que celle de septembre, qu'il s'agisse des finalités, du contenu, de la passation, de la saisie, de la remontée des résultats, comme de la communication aux familles. En effet, la majorité des enseignants a fait le constat de ces dysfonctionnements. Ils n'ont pas été convaincus par l'utilité de ces évaluations et estiment qu'elles ont souvent été mal vécues par les élèves. Les enseignants sont les mieux placés pour évaluer leurs élèves et bon nombre juge que les évaluations proposées par le ministère sont trop éloignées de leurs besoins, de la particularité de leurs élèves et de leurs progressions.
Concernant leurs objectifs, il est difficile de savoir si ces évaluations ont pour but d'évaluer le système et de permettre au ministère d'imposer des pratiques pédagogiques ou si elles ont pour but d'aider les élèves et les enseignants, ce qui devrait être l'objectif de toute évaluation.

La médiatisation des résultats de la première phase, alors que les enseignants n'avaient toujours pas accès aux résultats de leurs élèves, a montré l'utilisation politique des évaluations par le ministre.

Pour le SE-Unsa, l'absence de compensation horaire pour les enseignants qui saisiront les réponses et les interrogations persistantes sur la confidentialité des données viennent compléter un tableau déjà très sombre.

C'est dans ce contexte que 6 organisations syndicales, dont le SE-Unsa, ont envoyé un courrier intersyndical à notre ministre pour demander l'abandon de ce protocole.

Le ministre maintient malgré tout la 2ème partie du protocole. Pour le SE-Unsa, le

désaccord demeure sur de nombreux points.

Nous réaffirmons que les enseignant·e·s sont expert·e·s quant à l'évaluation de leurs élèves. Aussi, le SE-Unsa suivra cette 2ème phase, aux côtés des collègues dans la passation comme dans la saisie. Il les soutiendra dans l'utilisation (complète, partielle) comme dans la non utilisation de ces évaluations nationales qui sera faite en fonction de leurs choix pédagogiques et des réalités de leur classe: programmations choisies, méthodes utilisées, évaluations déjà effectuées, ...etc.

Localement, nous avons adressé à vos services deux courriers à ce sujet. Un en début d'année scolaire concernant la compensation horaire des enseignants dispensés d'APC pour la saisie des 1ère évaluations. Un autre la semaine dernière demandant une compensation horaire pour la saisie de la 2ème partie du protocole. Nous n'avons eu à ce jour aucune réponse à ces 2 courriers. Pourriez-vous nous en apporter aujourd'hui ?

Les membres de la CAPD de Côte d'Or n'ont pas été réunis depuis le 10 septembre dernier, c'est-à-dire depuis 4 mois et demi et nous en sommes à la moitié de l'année scolaire. Pour les personnels que nous représentons et par respect pour cette instance-même, ce rythme n'est pas acceptable.
La liste des interrogations posées s'allonge et mérite d'être abordée publiquement. Nous avons bien compris que la CAPD « avancement » ne peut plus se tenir début décembre comme c'était l'usage afin de respecter les délais de recours des nouvelles modalités d'avancement. Néanmoins, l'habitude du département est de tenir une CAPD «formation continue mi-novembre». Celle-ci a disparue. Les représentants syndicaux que nous sommes ainsi que les enseignants sont attachés à cette instance. Outre le fait d'étudier le plan de formation et les demandes de stage, c'était l'occasion de traiter d'autres questions importantes. Le SE-Unsa, considère ceci comme une régression dans le dialogue social. Nous demandons le retour de cette CAPD.

Dialogue social toujours, notre syndicat a adressé à vos services par deux fois la demande de la tenue d'un groupe de travail « barème avancement ». Cette requête est restée lettre morte malgré l'urgence. En effet, les promotions seront bientôt à l'ordre du jour d'une prochaine CAPD et le nouveau système d'avancement d'échelon apparu l'année dernière va devoir mettre en place un nouveau barème. Aucun cadrage ministériel n'a été prévu et plusieurs questions se posent encore :

Comment sera élaboré le barème pour les prochaines promotions?
Quels critères permettront de départager des profils semblables ?
Quelle harmonisation des pratiques d'évaluation pour éviter les particularismes de circonscriptions ?

Notre syndicat restera vigilant pour que les avancées du P.P.C.R. ne soient pas remises en cause par l'instauration de barèmes où le « mérite » serait le critère prépondérant et rappelle son attachement à la prise en compte de l'ancienneté pour les promotions.

Nous demandons toujours à être associés à cette réflexion.

Enfin, nous allons traiter aujourd'hui des recours concernant l'appréciation finale dans le cadre des rendez-vous carrière. Compte tenu du nombre de saisines très limité suite aux demandes de recours, nous nous interrogeons quant au degré d'information donné aux enseignants concernant cette possibilité. Nous constatons également un découragement des collègues dans la poursuite de la procédure. Par ailleurs, nous dénonçons la situation des enseignants promouvables à la hors classe 2018 sans rendez-vous de carrière. Ils n'ont eu aucune communication de leur appréciation finale. Par conséquent, ils n'ont pas eu la possibilité de faire un recours et ne sont pas traités équitablement par rapport à ceux ayant eu un rendez-vous de carrière. Le SE-Unsa demande que ces enseignants aient les mêmes droits que leurs collègues.